

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GIANT  
HYPERMARKET PONDOK TJANDRA SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Oleh:

WAHYU RAMA FAWAID  
0812010094 / FE / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GIANT HYPERMARKET PONDOK TJANDRA SIDOARJO

Disusun Oleh :

WAHYU RAMA FAWAID  
0812010094 / FE / EM

Telah dipertahankan dihadapan  
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal : 13 Juni 2013

Pembimbing :  
Pembimbing Utama

Tim Penguji :  
Ketua

Dra.EC. Mei Retno A.Msi

Dra. Ec. Hj. Lucky Susilowati. MP

Sekretaris

Dra. Ec. Nuruni Ika KW. MM

Anggota

Dra.EC. Mei Retno A.Msi

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM  
NIP. 196309241989031001

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan berkat-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo”.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spirituil maupun materiil, khususnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dr. Dhani Ichsanudin Nur. SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar,MM, MS. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dra.Ec. Mei Retno A .Msi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan skripsi sehingga peneliti bisa merampungkan tugas skripsinya

5. Para Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
6. Kepada kedua orang tuaku dan kakak dan adik tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Peneliti berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Salam hormat,

Surabaya, Mei 2013

Peneliti

## DAFTAR ISI

|                       |     |
|-----------------------|-----|
| KATA PENGANTAR .....  | i   |
| DAFTAR ISI .....      | ii  |
| DAFTAR TABEL .....    | iii |
| DAFTAR GAMBAR .....   | iv  |
| DAFTAR LAMPIRAN ..... | v   |
| ABSTRAKSI .....       | vi  |

### BAB I PENDAHULUAN

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah .....     | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....     | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....    | 8 |

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....                     | 9  |
| 2.2 Landasan Teori .....                                    | 12 |
| 2.2.1. Pengertian Manajemen sumber Daya Manusia .....       | 12 |
| 2.2.2. Budaya Organisasi .....                              | 13 |
| 2.2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....                 | 13 |
| 2.2.2.2. karakteristik Budaya Organisasi .....              | 14 |
| 2.2.2.3. Fungsi Budaya Organisasi .....                     | 18 |
| 2.2.3. kepemimpinan .....                                   | 18 |
| 2.2.3.1. Pengertian Kepemimpinan .....                      | 18 |
| 2.2.4. Kepuasan Kerja .....                                 | 21 |
| 2.2.4.1. Pengertian kepuasan kerja .....                    | 21 |
| 2.2.4.2. Faktor- Faktor Timbulnya Kepuasan Kerja.           | 22 |
| 2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja .... | 25 |
| 2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja        | 27 |

|     |                           |    |
|-----|---------------------------|----|
| 2.4 | Kerangka Konseptual ..... | 28 |
| 2.5 | Hipotesis .....           | 28 |

### BAB III METODE PENELITIAN

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 3.1      | Definisi Operasional .....                    | 29 |
| 3.1.1.   | Definisi Operasional Variabel .....           | 29 |
| 3.1.2.   | Pengukuran Variabel .....                     | 31 |
| 3.2      | Teknik Penentuan Sampel .....                 | 31 |
| 3.3      | Jenis data .....                              | 32 |
| 3.3.1.   | Sumber data .....                             | 32 |
| 3.3.2.   | Teknik Pengumpulan Data .....                 | 32 |
| 3.4.     | Uji Kualitas Data .....                       | 33 |
| 3.4.1.   | Uji Outlier Univariat Dan Multivariat .....   | 33 |
| 3.4.1.1. | Uji Outlier Univariat .....                   | 33 |
| 3.4.1.2. | Uji Outlier Multivariat .....                 | 33 |
| 3.4.2.   | Uji Validitas Dan Reliabilitas .....          | 34 |
| 3.4.3.   | Uji Normalitas Data .....                     | 34 |
| 3.5.     | Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis ..... | 35 |
| 3.5.1.   | Teknik Analisis .....                         | 35 |
| 3.5.1.1. | Cara Kerja PLS.....                           | 36 |
| 3.5.1.2. | Model Spesifikasi PLS .....                   | 37 |
| 3.5.1.3. | Langkah – Langkah PLS .....                   | 37 |

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

|          |   |    |
|----------|---|----|
| 4.1.     | Deskriptif Hasil Penelitian .....                 | 51 |
| 4.1.1.   | Gambaran Umum perusahaan .....                    | 51 |
| 4.2.     | Analisis Karakteristik Responden .....            | 51 |
| 4.2.1.   | Deskripsi Variabel .....                          | 53 |
| 4.2.1.1. | Deskripsi Variabel Budaya Organisasi ( X1 ) ..... | 53 |
| 4.2.1.2. | Deskripsi Variabel Kepemimpinan ( X2 ).....       | 55 |

|  |    |
|--|----|
| 4.2.1.3. Deskripsi Variabel kepuasan Kerja ( Y ).....              | 57 |
| 4.3. Analisis Data .....   | 58 |
| 4.3.1. Evaluasi Outlier .....                                      | 58 |
| 4.3.2. Intrepretasi Hasil PLS .....                                | 60 |
| 4.3.2.1. Pengujian Outter Model.....                               | 60 |
| 4.3.2.2. Analisis Model PLS .....                                  | 65 |
| 4.3.2.3. Evaluasi Pengujian Inner Model.....                       | 65 |
| 4.4. Pembahasan.....   | 69 |
| 4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja<br>..... | 69 |
| 4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja..             | 70 |

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1. Kesimpulan..... | 72 |
| 5.2. Saran.....      | 73 |

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel 1.1   | Data Jumlah Karyawan PT. Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo ..... | 3  |
| Tabel 1.2.  | Data Absensi Kerja .....   | 5  |
| Tabel 4.1.  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                  | 52 |
| Tabel 4.2.  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                            | 52 |
| Tabel 4.3.  | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi ..                | 53 |
| Tabel 4.4.  | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan.....                   | 55 |
| Tabel 4.5.  | Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja.....                 | 57 |
| Tabel 4.6.  | Outlier Data .....   | 59 |
| Tabel 4.7   | Outer Loading.....   | 61 |
| Tabel 4.8.  | Average Variance Extracet (AVE ) .....                                   | 63 |
| Tabel 4.9.  | Reliabilitas Data .....  | 64 |
| Tabel 4.10  | R Square .....   | 66 |
| Tabel 4.11. | Outer Weighs .....   | 67 |
| Tabel 4.12. | Inner Wheigh .....   | 68 |



## DAFTAR GAMBAR

|             |                                     |    |
|-------------|-------------------------------------|----|
| Gambar 3.1. | Langkah-Langkah Analisis PLS.....   | 38 |
| Gambar 3.2. | Contoh Diagram Jalur Untuk PLS..... | 40 |

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji Outlier

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

Lampiran 5 : Hasil Uji PLS



# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GIANT HYPERMARKET PONDOK TJANDRA SIDOARJO

Wahyu Rama Fawaid

## Abstraksi

Menjadi nomor satu bukan berarti Giant dari semua lini harus nomor satu, tetapi Giant harus mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan pesaing-pesaing lainnya dimata customer. Menarik perhatian customer lebih sulit dibandingkan dengan kita bersaing untuk menurunkan harga, dan sebagainya. Menarik perhatian customer berarti bahwa customer mau datang berduyun-duyun ke Giant dan menghabiskan uang mereka untuk berbelanja. Dengan konsep Giant sekarang ini yaitu: "Harga murah setiap hari dengan aneka pilihan" membawa dampak ketertarikan customer untuk berbelanja. Konsep inilah harus dipertahankan dengan cara meningkatkan segala bentuk pelayanan atau meningkatkan service level.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo selaku pelaksana harian yang berjumlah 161 karyawan.. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebesar 115 responden. Data yang dipergunakan adalah data primer yaitu data yang berdasarkan kuisioner hasil jawaban responden. Sedangkan analisis yang dipergunakan adalah Partial least Square..

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa 1 adanya budaya organisasi yang bagus namun karyawan yang kurang cepat beradaptasi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo.2. Adanya kepemimpinan yang demokratis dapat diterima karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo.

Keywords: Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan. Disamping sumber daya alam dan sumber daya modal, sumber daya manusia juga memiliki peran vital guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Konsentrasi dari sumber daya manusia berpusat pada orang-orang yang memiliki ikatan kerja di dalam perusahaan. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai di dalamnya. Salah satu faktor kepuasan kerja pegawai adalah dengan adanya pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi cara kerja dari pegawai dimana nantinya timbul menjadi kepuasan kerja yang akhirnya terlihat pada hasil kerja yang diberikan oleh pegawai (Astuti, 2009).

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai semakin ketat tingkat persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya upaya dalam memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan suatu potensi sumber daya nasional. Perubahan global yang sedang terjadi, merupakan revolusi global (globalisasi) yang melahirkan suatu gaya hidup. Karakteristik gaya hidup tersebut yaitu kehidupan yang ditandai dengan persaingan sehingga meminta masyarakat dan organisasi di dalamnya untuk dapat membenahi diri mengikuti perubahan – perubahan yang terjadi dengan cepat.

Kepemimpinan yang efektif dan kepuasan kerja pegawai adalah dua faktor yang telah dianggap sebagai dasar bagi organisasi sukses. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. Sedangkan pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung mengerahkan usaha lebih dalam tugas mereka ditugaskan dan mengejar kepentingan organisasi (Voon, et., al. 2011).

Menurut Ida Ayu dan Agus S (2008) Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan yang kondusif, budaya perusahaan yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Kemudian karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan. Pada akhirnya akan memberikan kepuasan kerja karyawan, akan berdampak pada kualitas produk yang sesuai dengan keinginan pelanggan dan atau konsumen (Sugiarto, 2007).

Menjadi nomor satu bukan berarti Giant dari semua lini harus nomor satu, tetapi Giant harus mempunyai nilai lebih dibandingkan dengan pesaing-pesaing lainnya di mata customer. Menarik perhatian customer lebih sulit dibandingkan dengan kita bersaing untuk menurunkan harga, dan sebagainya. Menarik perhatian customer berarti bahwa customer mau datang berduyun-duyun ke Giant dan menghabiskan uang mereka untuk berbelanja. Dengan konsep Giant sekarang ini yaitu: "Harga murah setiap hari dengan aneka pilihan" membawa dampak ketertarikan customer untuk berbelanja. Konsep inilah harus

dipertahankan dengan cara meningkatkan segala bentuk pelayanan atau meningkatkan service level.

Pada pertengahan tahun 2002 Giant Hypermarket dari Malaysia masuk di Surabaya, setelah sebelumnya beroperasi di Tangerang dan Bekasi. Giant Hypermarket di Surabaya yang baru di buka oleh Wali Kota Surabaya Bapak Bambang DH. dan Bapak Alim Markus pada pertengahan tahun 2002 ini banyak mengubah minat calon konsumen dari berbagai kota di Jawa Timur. Hal ini dikarenakan Giant Hypermarket yang berada di lokasi Pondok Tjandra Sidoarjo yang sangat strategis, menawarkan merchandise yaitu berbagai macam produk keperluan rumah tangga, mulai dari sayuran, buah-buahan, pakaian, sepatu, tas, kosmetik, barang-barang keperluan kantor, hingga barang-barang elektronik yang dijual dengan harga (price) bersaing atau bahkan dapat dikatakan murah dan layanan mandiri yang bebas.

Di dukung dengan sarana yang memadai maka diharapkan karyawan juga dapat menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga nanti kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik baik secara individu ataupun organisasi, namun hal tersebut berbanding terbalik dengan keadaan yang ada, bahwa di dalam perusahaan masih terjadi pelanggaran-pelanggaran hal tersebut dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT.Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo

| Tahun  | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Masuk | Jumlah Karyawan Keluar | Prosentase |
|--------|-----------------|-----------------------|------------------------|------------|
| 2008   | 211             | 5                     | 11                     | 3.35       |
| 2009   | 201             | 7                     | 11                     | 3.51       |
| 2010   | 152             | 9                     | 49                     | 3.68       |
| 2011   | 142             | 12                    | 10                     | 3.85       |
| Jumlah | 706             | 33                    | 81                     | 14.38      |

Sumber: PT.Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo,2012.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa terdapat perputaran karyawan di dalam perusahaan hal ini menunjukkan ada beberapa karyawan yang tidak nyaman, dan adanya niatan untuk pindah kerja dapat dilihat bahwa tahun 2008–2011 dari jumlah karyawan 211 karyawan turun menjadi 142 karyawan.

Berdasarkan data diatas bahwa perputaran karyawan relatif tinggi dimana tahun 2008 sampai dengan 2009 tercatat secara perpindahan karyawan sebanyak 10 orang karyawan, kemudian tahun 2009 ke tahun 2010 turun menjadi 49 karyawan, kemudian tahun 2010-2011 sekitar 152 karyawan hanya menjadi 142 karyawan tingkat turnover yang terjadi hanya 10 orang karyawan. Tingkat turnover yang tinggi yang terjadi di PT.Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpuasan terhadap kondisi pada perusahaan Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Berbagai peraturan dibuat oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak, ini dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja di kalangan karyawan dalam organisasi, karena disiplin tidak datang dengan sendirinya tetapi datang dari



dalam diri karyawan yang bersangkutan kedisiplinan tersebut yang sering terjadi adalah ketepatan waktu bekerja yang kurang, konsistensi dalam bekerja yang kurang, bersikap adil, mengingat bahwa pendisiplinan tidak untuk memperkuat perilaku yang jelek dalam Giant Hypermarket Pondok Tjandra demi tujuan bersama hal itulah yang harus di perhatikan.

Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi yang lain. Seperti pendapat dari Wagenugraha (2009) kedisiplinan, inovasi, keberanian untuk mengambil resiko, kebersamaan, kesederhanaan, merupakan sebagian budaya perusahaan yang dapat diaplikasikan dengan baik. Efek negatif yang ditimbulkan keinginan keluar adalah menghilangnya fungsi integrasi, kohesif dan moral dalam organisasi. Turnover (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Kepuasan kerja dapat terlihat dari berbagai ciri karyawan yang dapat diamati dari sikap, perilaku, cara pandang, dan situasi di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat terlihat dengan adanya penurunan produktifitas, pemogokan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan seorang karyawan adalah rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin, rendahnya hasil yang diperoleh.

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “Pengaruh Budaya Organisasi

dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo”.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Giant Hypermarket Pondok Tjandra Sidoarjo.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Sebagai bahan masukan mengenai budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di lingkungan perusahaan

## 2. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja.